EMPLOI-QUÉBEC

PLAN D'ACTION RÉGIONAL
2012-2013

Saguenay–Lac-Saint-Jean

Québec

Adopté par :

Le Conseil régional des partenaires du marché du travail du Saguenay–Lac-Saint-Jean, le 7 février 2012

Document produit par :

Direction régionale Emploi-Québec du Saguenay–Lac-Saint-Jean
210, rue des Oblats Ouest
Chicoutimi (Québec)
G7J 2B1

Téléphone : 418 549-0595
Sans frais : 1 800 463-9641

Télécopieur : 418 698-3808

Ce document se retrouve sur le site Internet d'Emploi-Québec à l'adresse suivante :

http://emploiquebec.net/francais/regions/saguenaylacstjean/publications.htm

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2013

ISBN : 978-2-550-66797-1 (*version imprimée*)
ISBN : 978-2-550-66798-8 (*version électronique*)

TABLE DES MATIÈRES

AVANT-PROPOS 4

La planification des services d'emploi et des services de solidarité sociale 5

La mission d'Emploi-Québec, son offre de services et son cadre de gestion 6

- Sa mission 6
- Sa vision 6
- Son offre de services 6
- Son cadre de gestion 7

1. Les principaux enjeux du marché du travail 8
2. Les orientations, les axes d'intervention et les stratégies 13

Orientation 1
Prévenir les effets de la conjoncture économique sur le marché du travail et soutenir la croissance de l'emploi par l'ajustement de l'offre de services 15

Orientation 2
Favoriser la participation active au marché du travail et l'emploi du plus grand nombre de personnes ... 16

Orientation 3
Contribuer à l'amélioration de la productivité et de la capacité d'adaptation des entreprises aux changements 21

Orientation 4
Offrir les services de solidarité sociale dans une perspective d'insertion en emploi et soutenir la mobilisation des milieux en faveur de la solidarité et de l'inclusion sociale, tout en accordant un soutien du revenu aux personnes qui bénéficient des divers programmes d'aide financière 25

Orientation 5
Revoir et optimiser le partenariat, les processus de travail, la prestation de services et l'organisation territoriale d'Emploi-Québec 27

3. La répartition du budget d'intervention et des cibles de résultats 29

ANNEXES

1. Répartition du budget d'intervention 2012-2013 30
2. Répartition des cibles de résultats 2012-2013 31
3. Liste des membres du CRPMT 32
4. Quelques enjeux du marché du travail – Ressources externes 33

AVANT-PROPOS

Afin de tirer le meilleur parti de ses services et de sa gestion par résultats, Emploi-Québec gère ses interventions de façon décentralisée et en concertation avec les différents partenaires du marché du travail. C'est dans cet esprit que fut réalisé le présent plan d'action régional (PAR) d'Emploi-Québec du Saguenay–Lac-Saint-Jean, de concert avec le Conseil régional des partenaires du marché du travail (CRPMT) du Saguenay–Lac-Saint-Jean.

Emploi-Québec considère que le travail est le meilleur moyen de réduire la pauvreté et d'assurer l'autonomie financière et l'insertion sociale des personnes aptes au travail. Par ses services publics d'emploi et par ses services de solidarité sociale, Emploi-Québec vise à favoriser la participation au marché du travail et l'emploi du plus grand nombre de Québécoises et de Québécois aptes au travail, à mobiliser les bassins de main-d'œuvre sous-représentés sur le marché du travail, à développer les compétences et à accroître la productivité de la main-d'œuvre et à améliorer les pratiques de gestion des ressources humaines et de formation des entreprises.

En plus des services universels offerts à l'ensemble de la population et des entreprises, Emploi-Québec offre des services d'emploi spécialisés aux personnes qui peuvent entreprendre une démarche qui, à terme, les conduira à intégrer le marché du travail ou à se maintenir en emploi, ainsi qu'aux entreprises éprouvant des difficultés de main-d'œuvre. Emploi-Québec offre, par l'entremise de ses services de solidarité sociale, une aide financière de dernier recours aux personnes financièrement démunies ainsi qu'un soutien à l'insertion sociale et socioprofessionnelle des personnes qui ne sont pas prêtes à entreprendre immédiatement une démarche d'emploi.

Le Plan d'action 2012-2013 s'inscrit dans la planification ministérielle et est conçu dans le respect des paramètres de transfert de responsabilités de gestion des interventions sur le marché du travail convenus avec le gouvernement fédéral. Il présente les stratégies et les actions qui seront mises en œuvre en 2012-2013 par Emploi-Québec dans la région du Saguenay–Lac-Saint-Jean pour concrétiser sa mission ainsi que pour contribuer à la réalisation des diverses stratégies gouvernementales, notamment le Plan Nord.

Conformément aux dispositions légales, le PAR a été approuvé par le Conseil régional des partenaires du marché du travail du Saguenay–Lac-Saint-Jean, par la Commission des partenaires du marché du travail et par la ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

Nous espérons que ce plan d'action régional saura guider efficacement les interventions du réseau d'Emploi-Québec du Saguenay–Lac-Saint-Jean pour la prochaine année. Enfin, nous remercions tous ceux et celles qui ont participé, de près ou de loin, à l'exercice de planification 2012-2013 dont ce document est l'aboutissement.

Engelbert Cottenoir, président
Conseil régional des partenaires du marché du travail
du Saguenay–Lac-Saint-Jean

Lison Rhéaume, directrice régionale
Emploi-Québec du Saguenay–Lac-Saint-Jean

La planification des services d'emploi et des services de solidarité sociale

L'agence Emploi-Québec relève du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et est reconnue comme le service public d'emploi au Québec. Issue de l'intégration administrative en 2006 de l'organisme du même nom et de l'organisme responsable de la sécurité du revenu, elle assure les services publics d'emploi et de solidarité sociale.

La planification liée aux services publics d'emploi doit être établie en concertation par la ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale et par la Commission des partenaires du marché du travail. Elle doit être approuvée par le gouvernement, conformément à la *Loi sur le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et sur la Commission des partenaires du marché du travail.* Selon cette loi, les conseils régionaux des partenaires du marché du travail (CRPMT) ont pour mandat, notamment, de définir les enjeux du marché du travail et d'élaborer un plan d'action régional en matière de main-d'œuvre et d'emploi. Ainsi, la responsabilité de la Commission et des CRPMT porte essentiellement sur la planification liée aux services publics d'emploi.

La planification liée aux services de solidarité sociale relève de la responsabilité de la ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale, conformément à la *Loi sur l'administration publique.*

La mission d'Emploi-Québec, son offre de services et son cadre de gestion

Sa mission

Emploi-Québec a pour mission de contribuer à développer, de concert avec les partenaires du marché du travail, l'emploi et la main-d'œuvre ainsi qu'à lutter contre le chômage, l'exclusion et la pauvreté dans une perspective de développement économique et social.

Sa vision

L'intervention d'Emploi-Québec s'inscrit dans la perspective selon laquelle le travail est le meilleur moyen de réduire la pauvreté et d'assurer l'autonomie financière, tout comme l'insertion sociale des personnes aptes au travail.

Son offre de services

Emploi-Québec fournit les services publics d'emploi et les services de solidarité sociale. Les services offerts aux individus s'inscrivent dans un continuum de services axé vers l'emploi, c'est-à-dire qui permet d'assurer un cheminement fluide et un accompagnement des personnes qui en ont besoin pour intégrer le marché du travail.

Les services publics d'emploi contribuent à l'amélioration du fonctionnement du marché du travail, à un meilleur équilibre de l'offre et de la demande de main-d'œuvre de même qu'à la réduction du chômage, des pertes d'emplois, de l'instabilité de l'emploi et des obstacles à la création d'emplois. En plus des services universels offerts à l'ensemble de la population et des entreprises, Emploi-Québec fournit des services d'emploi spécialisés. Ceux-ci s'adressent aux personnes aptes à entreprendre une démarche qui, à terme, les conduira à intégrer le marché du travail ou à se maintenir en emploi, de même qu'aux entreprises éprouvant des difficultés liées à la main-d'œuvre.

De plus, conformément aux dispositions de la *Loi sur l'aide aux personnes et aux familles*[1], Emploi-Québec est responsable de la gestion des programmes d'aide financière. Ainsi, en vertu du volet Solidarité sociale de son offre de services, l'agence soutient financièrement les personnes et les familles démunies et favorise leur autonomie économique et sociale. En outre, elle les encourage à exercer des activités facilitant leur insertion sociale, leur insertion en emploi et leur participation active à la société.

Par son offre de services, Emploi-Québec contribue à l'atteinte des objectifs gouvernementaux quant à l'accroissement du niveau et de la qualité de vie des Québécoises et des Québécois et de leurs communautés ainsi qu'à la réduction de la pauvreté.

---

1 La *Loi sur l'aide aux personnes et aux familles*, entrée en vigueur le 1er janvier 2007, remplace la *Loi sur le soutien du revenu et favorisant l'emploi et la solidarité sociale*.

Son cadre de gestion

L'action d'Emploi-Québec s'inscrit dans le cadre de gestion par résultats du gouvernement du Québec. Celui-ci est fondé sur des résultats mesurables répondant aux objectifs et aux cibles définis préalablement en fonction des services à fournir. Le cadre de gestion d'Emploi-Québec est défini dans sa convention de performance et d'imputabilité. Celle-ci précise notamment les indicateurs servant à l'établissement des cibles et à la reddition de comptes.

Emploi-Québec rend publics son plan d'action annuel et son rapport annuel de gestion, puis les dépose à l'Assemblée nationale. De plus, son plan d'action est élaboré dans le respect des paramètres de transfert de la responsabilité des mesures actives d'emploi, tels qu'ils ont été convenus avec le gouvernement fédéral dans l'Entente Canada-Québec relative au marché du travail de 1997.

Afin de tirer le meilleur parti de la gestion par résultats, Emploi-Québec gère ses interventions de façon décentralisée et en partenariat. Manifestation de ce partenariat, les deux ententes[2] convenues entre le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale et la Commission des partenaires du marché du travail favorisent le renforcement du rôle et de la contribution des partenaires à l'égard de la qualification de la main-d'œuvre. Emploi-Québec s'appuie aussi sur l'expertise d'un réseau d'organismes œuvrant au développement de l'employabilité[3].

Appuyé sur une analyse stratégique des enjeux du marché du travail du Saguenay–Lac-Saint-Jean, le plan d'action régional précise les axes d'intervention et les stratégies pour concrétiser les orientations du plan d'action de l'agence et pour atteindre les cibles de résultats. Les centres locaux d'emploi (CLE) établissent un plan d'activité en fonction des orientations, des axes d'intervention et des stratégies du plan d'action régional.

Par son plan d'action régional, Emploi-Québec du Saguenay–Lac-Saint-Jean contribuera à la mise en oeuvre du Plan stratégique 2011-2014 du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Bien qu'Emploi-Québec du Saguenay–Lac-Saint-Jean produise un plan d'action annuel, sa planification est aussi réalisée dans une perspective triennale. Cette perspective pluriannuelle s'impose eu égard à la nature structurelle et au caractère persistant des problèmes auxquels s'attaque le service public d'emploi. Ainsi, les orientations du présent plan d'action, bien qu'elles aient fait l'objet d'un ajustement pour tenir compte de l'incertitude économique en 2012, s'inscrivent en continuité avec celles de 2011-2012. L'action d'Emploi-Québec du Saguenay–Lac-Saint-Jean s'inscrit aussi dans le contexte du Plan d'action de développement durable et de la Déclaration de services aux citoyennes et aux citoyens du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

---

2 Il s'agit des deux ententes suivantes : Un partenariat actif au service de l'ensemble de la population du Québec pour un service public d'emploi performant et une action concertée en faveur du développement des compétences de la main-d'œuvre, intervenue en décembre 2005, et Entente relative aux responsabilités attribuées et aux fonctions déléguées à la Commission, conclue en février 2008.

3 Le Protocole de reconnaissance et de partenariat entre Emploi-Québec et les organisations communautaires œuvrant en employabilité, adopté en 2004, témoigne de l'importance du rôle de ces organismes dans l'offre de services d'Emploi-Québec.

1

Les principaux enjeux du marché du travail

Le maintien des emplois et la diversification économique

Le Saguenay–Lac-Saint-Jean peine à conserver ses emplois et à en créer de nouveaux. Le secteur manufacturier est en difficulté et la structure économique y est moins diversifiée.

La région a récupéré moins rapidement les emplois perdus que le Québec

Fortement ébranlée par la récession de 2008-2009, l'économie du Saguenay–Lac-Saint-Jean s'est lentement remise sur la voie de la croissance en 2010. Cela ne s'est pas répercuté sur le marché du travail, lequel était en baisse de 900 emplois. AbitibiBowater, aujourd'hui Produits forestiers Résolu, ne s'est libérée de la *Loi sur les arrangements avec les créanciers des compagnies* qu'en décembre 2010, alimentant, par la même occasion, l'incertitude dans la filière forestière. Le marché des produits du bois était toujours aussi anémique et les prix sont restés cloués au plancher. L'autre poumon régional, le secteur de l'aluminium, a profité d'une demande relativement solide pour le métal gris durant une majeure partie de l'année.

En 2011, selon Statistique Canada, les indicateurs régionaux de l'emploi et de l'activité se sont améliorés, comparativement aux trois années précédentes. L'emploi dans la région a très légèrement augmenté de 0,2 % (300 emplois) en 2011 par rapport à 2010 et la population active y a faiblement crû de 0,5 % (600 personnes). La quasi-stabilité des indicateurs tranche radicalement avec les baisses successives de 2008, de 2009 et de 2010. Les indicateurs de 2011 reflètent ainsi une certaine amélioration des conditions du marché du travail, qui a entraîné un léger regain de confiance des personnes quant à leur chance de se retrouver un emploi.

Sur le plan sectoriel, la filière forestière du Saguenay–Lac-Saint-Jean a été touchée par une nouvelle fermeture d'importance en décembre 2011. L'arrêt définitif de la machine à papier numéro six à l'usine Kénogami de Produits forestiers Résolu a entraîné la perte de 150 emplois. De plus, depuis le 1er janvier 2012, un important conflit de travail frappe l'usine Alma de Rio Tinto Alcan. Près de 800 travailleurs sont touchés par cet arrêt de travail et cela pourrait avoir des répercussions importantes sur l'ensemble de l'économie régionale. Malgré ces événements, les estimations d'emploi des secteurs primaire et secondaire indiqueraient des hausses en 2011. Rappelons toutefois que, malgré ces progressions, l'emploi dans ces deux secteurs demeure sous le niveau d'avant la dernière crise économique. Du côté du secteur tertiaire, on observerait plutôt une baisse de l'emploi. Cette contre-performance est le résultat d'un important repli du commerce, lequel suit depuis plusieurs années une tendance haussière.

Les difficultés du secteur manufacturier influenceront encore la croissance de l'emploi

La croissance de l'emploi au Saguenay–Lac-Saint-Jean a été plus lente que celle de l'ensemble du Québec au cours des dernières années. En effet, après un sommet atteint en 2007 et dépassant 127 000 emplois, l'emploi dans la région a par la suite été sur une pente descendante. Le niveau d'emploi est, en 2011, similaire à celui observé au début des années 2000. Durant la période de 2000 à 2011, la croissance du Québec a été plus solide, avec des gains d'environ 15 %. Le rythme de croissance de l'emploi au Saguenay–Lac-Saint-Jean, pour la période de 2011 à 2015, devrait s'établir à 0,5 % en moyenne annuellement, alors qu'au Québec, il devrait être de 1,1 %. Les gains les plus importants se concentreront dans les services, alors que le secteur manufacturier continuera d'éprouver certaines difficultés. En effet, il connaîtra une croissance beaucoup plus modeste en raison de problèmes récurrents. Les entreprises font face à d'importants changements technologiques, réglementaires, organisationnels et de marché. La concurrence extérieure s'est

accrue avec la venue de nouveaux joueurs, particulièrement l'Asie. Ces changements structurels sont la source de pertes d'emplois de qualité, et ces dernières génèrent des effets d'entraînement négatifs importants dans l'ensemble de l'économie. Dans la région, l'emploi manufacturier n'a cessé de reculer depuis une dizaine d'années et était tombé à son plus bas niveau en 2010.

Le rythme de croissance de l'emploi régional, particulièrement celui du secteur manufacturier, pourrait toutefois s'accélérer dans les prochaines années grâce au Plan Nord. Cet important projet de développement économique, étalé sur 25 ans et avoisinant les 80 milliards de dollars d'investissements, pourrait générer des retombées économiques importantes au Saguenay–Lac-Saint-Jean. En effet, les entreprises régionales ont développé une expertise reconnue dans le cadre de la réalisation de grands chantiers qui devrait favoriser l'obtention de nombreux contrats. Plusieurs entreprises de la région pourront offrir des services dans le cadre des grands chantiers. De plus, Saguenay constitue un pôle de services comprenant des infrastructures qui faciliteront l'accès au territoire du Plan Nord.

Une concentration de l'emploi qui nuit au potentiel de la région

L'économie du Saguenay–Lac-Saint-Jean repose davantage que les autres régions sur le secteur manufacturier, particulièrement sur la transformation des ressources naturelles. Le secteur manufacturier du Saguenay–Lac-Saint-Jean est l'un des moins diversifiés au Québec. En effet, 65 % des emplois de ce secteur sont dans la transformation du bois, dans la production de pâtes et papiers et dans la première transformation des métaux. Au Québec, ces trois secteurs ne comptent que pour environ 20 % des emplois manufacturiers.

De plus, la production de biens, qui englobe les secteurs primaire et secondaire, occupe une place plus importante dans l'économie régionale que dans celle du Québec. Environ 41 % du produit intérieur brut (PIB) du Saguenay–Lac-Saint-Jean était généré par le secteur de la production de biens, alors qu'au Québec cette proportion n'était que de 29 %. De plus, environ 27 % des emplois régionaux étaient dans la production de biens entre 2007 et 2009, alors qu'au Québec ce secteur comptait pour un peu moins de 23 %. La répartition des emplois est moins révélatrice de cette concentration, mais démontre tout de même l'importance de ce secteur dans la région.

Cette faible diversification des emplois et de la production du secteur manufacturier accentue la vulnérabilité régionale aux chocs conjoncturels ainsi qu'aux changements structurels. Ainsi, lorsque la crise économique a frappé la région à la fin de 2008 et au début de 2009, le marché du travail du Saguenay–Lac-Saint-Jean en a souffert proportionnellement plus qu'ailleurs au Québec.

Dans un contexte de lente croissance de l'emploi et de forte concentration économique, **le maintien des emplois et la diversification industrielle** constituent le **premier enjeu** du marché du travail au Saguenay–Lac-Saint-Jean.

L'APPARIEMENT DE L'OFFRE ET DE LA DEMANDE DE MAIN-D'ŒUVRE

De nombreuses personnes sont disponibles pour occuper un emploi, mais plusieurs ne sont pas titulaires d'un diplôme. En même temps, de plus en plus d'entreprises éprouvent de la difficulté à trouver de la main-d'œuvre qualifiée.

En 2011, environ 11 000 personnes cherchaient activement un emploi au Saguenay–Lac-Saint-Jean. Le taux d'activité enregistré en 2011 a faiblement progressé, comparativement à 2010. Celui-ci s'établissait à 58,5 %, ce qui est encore loin du sommet atteint avant la récession de 2008-2009, à plus de 62 %. Toutes choses étant égales par ailleurs, si la main-d'œuvre était aussi active sur le marché du travail au Saguenay–Lac-Saint-Jean que dans le reste du Québec, environ 15 000 personnes de plus occuperaient ou chercheraient activement un emploi.

Une main-d'œuvre disponible avec des lacunes au chapitre des compétences

L'amélioration des conditions du marché du travail depuis le début des années 2000 a fait passer le bassin de main-d'œuvre disponible au Saguenay–Lac-Saint-Jean d'environ 20 000 personnes à 11 000 personnes. Ce bassin n'inclut toutefois pas les personnes découragées qui ont cessé de chercher un emploi, notamment à la suite de la dernière crise économique. Malgré cette diminution du bassin de main-d'œuvre des dix dernières années, de nombreux chercheurs d'emploi demeurent donc disponibles pour occuper un emploi.

Par ailleurs, les personnes les plus qualifiées sont les plus susceptibles d'intégrer un emploi. Parmi les personnes disponibles, plusieurs possèdent les qualifications nécessaires. Toutefois, le quart des chercheurs d'emploi n'a pas obtenu de diplôme d'études secondaires (27 % pour l'ensemble du Québec). Parmi ceux-ci, plusieurs éprouvent des difficultés au chapitre des compétences de base (lire, écrire et compter). Leur insertion durable en emploi est d'autant plus difficile. Plusieurs chercheurs d'emploi ont aussi besoin de développer certaines compétences recherchées sur le marché du travail.

Plusieurs segments de la population affichent un taux de participation au marché du travail inférieur à la moyenne. Les femmes, les personnes de 55 ans et plus et, dans une moindre mesure, les jeunes composent notamment ces groupes défavorisés sur le plan de l'emploi. Ils font face à diverses contraintes d'intégration au travail, tout comme d'autres groupes, dont les personnes immigrantes, les personnes handicapées, les personnes judiciarisées et les Autochtones. Mais une constante se dégage parmi ces groupes : le niveau de scolarité et le niveau de qualification professionnelle déterminent leurs possibilités d'intégration durable en emploi.

Des entreprises éprouvent des difficultés de recrutement

Selon les données de l'Enquête sur le recrutement et l'emploi au Québec (EREQ) de 2009, qui couvre l'ensemble de l'économie à l'exception du secteur primaire et de l'administration publique, plusieurs entreprises ont des difficultés de recrutement. Environ le cinquième des entreprises des régions ressources, dont le Saguenay–Lac-Saint-Jean, auraient des postes vacants. De plus, environ 5 % des entreprises de ces mêmes régions seraient aux prises avec des postes vacants de longue durée. Cela indique que de nombreux postes pourraient être pourvus par les chômeurs ayant les compétences exigées par les entreprises.

Dans ce contexte de main-d'œuvre encore relativement abondante, de difficultés de recrutement et de postes vacants, il est impératif de favoriser le développement des compétences de la main-d'œuvre disponible, notamment chez celle ayant le plus d'obstacles à l'insertion en emploi. L'amélioration de **l'appariement de l'offre et de la demande** sur le marché du travail au Saguenay–Lac-Saint-Jean constitue donc le **deuxième enjeu**.

LE NIVEAU DE VIE RÉGIONAL : UN DÉFI À LONG TERME

Le niveau de vie régional, tel qu'estimé par le produit intérieur brut (PIB) par habitant, est plus faible que celui du Québec. Différents facteurs influencent la capacité régionale à créer de la richesse.

Les facteurs influençant le niveau de vie

En règle générale, on évalue le niveau de vie d'une société en établissant le rapport entre le produit intérieur brut et la taille de sa population. Cette mesure ne fournit pas d'information quant aux inégalités dans la distribution des revenus au sein d'une société, mais permet néanmoins de mesurer la capacité d'une économie à maintenir et à développer ses infrastructures publiques, à créer et à soutenir ses programmes sociaux, et à contribuer au développement social et culturel d'une société, par exemple. Quatre facteurs principaux influencent directement le niveau de vie : la productivité du travail, l'intensité du travail, le taux d'emploi et le profil démographique. Ainsi, à titre d'exemple, le Québec a un PIB par habitant plus faible que la moyenne canadienne. Selon le bilan 2011 sur la productivité et la prospérité au Québec produit par HEC Montréal, en 2010, l'écart de niveau de vie entre le Québec et la moyenne canadienne se chiffrait à 7 456 $ par habitant. Au Québec, trois facteurs sur quatre contribuaient à accroître l'écart de niveau de vie, alors qu'un dernier facteur réduisait l'écart avec le Canada. Ainsi, le retard de productivité, le taux d'emploi inférieur et la plus faible intensité du travail augmentaient respectivement de 58 %, de 28 % et de 20 % l'écart de niveau de vie avec le Canada. Le profil démographique était, à l'opposé, favorable au Québec et diminuait d'environ 6 % l'écart de niveau de vie.

Le niveau de vie et le profil démographique

Le profil démographique représente le rapport entre le nombre de personnes en âge de travailler (15 à 64 ans) et la population totale. Lorsque la population vieillit, ce rapport tend à se détériorer. Au Québec, la population vieillit rapidement, et ce phénomène touche encore plus les régions ressources. Au Saguenay–Lac-Saint-Jean, la diminution des personnes de 15 à 64 ans est amorcée depuis 2001 et est très prononcée. Plusieurs facteurs tels que le faible taux de natalité, l'émigration des jeunes et la faible immigration expliquent le vieillissement de la population. Cette détérioration du profil démographique influence donc négativement le niveau de vie.

Le niveau de vie et le taux d'emploi

Le taux d'emploi se définit comme la proportion de personnes en emploi dans la population de 15 ans et plus. Au Saguenay–Lac-Saint-Jean, cette proportion est historiquement inférieure à celle estimée dans l'ensemble du Québec. La différence entre le taux d'emploi régional et le taux d'emploi québécois s'établissait à environ six points de pourcentage en moyenne dans les dix dernières années. À titre d'exemple, toutes choses étant égales par ailleurs, si le taux d'emploi régional en 2011 était aussi élevé que celui du Québec, environ 18 000 personnes de plus occuperaient un emploi. L'accroissement du nombre de travailleurs au sein de la population en âge de travailler génère une activité économique supplémentaire qui se répercute généralement de façon positive sur le niveau de vie.

En plus de cette faiblesse du taux d'emploi, un segment de la population se démarque particulièrement de la moyenne régionale. Les personnes de 55 à 64 ans sont moins nombreuses sur le marché du travail et leur taux d'emploi, qui s'élevait en 2011 à environ 40 %, reflète bien cette situation. L'allongement de la vie professionnelle chez ces personnes entraînera une hausse du taux d'emploi régional, ce qui contribuera à l'amélioration du niveau de vie au Saguenay–Lac-Saint-Jean.

Le niveau de vie et la productivité

La productivité du travail est le rapport entre la quantité de biens et de services qui est produite et la quantité de travail nécessaire à cette production. Le concept généralement utilisé pour mesurer la quantité produite est le PIB, alors que le moyen le plus fréquemment utilisé pour estimer la quantité de travail réfère au nombre d'heures travaillées.

Au Québec, la productivité du travail est nettement plus basse qu'ailleurs au Canada ou dans les pays de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). Cette faiblesse de la productivité du travail s'explique notamment par une part plus importante de la main-d'œuvre ne possédant pas les compétences de base, par une qualification généralement moins élevée des gestionnaires d'entreprise, par une part plus élevée d'entreprises de petite taille, par une part plus élevée d'emplois dans des industries à faible valeur ajoutée et, finalement, par un sous-investissement privé en machines et matériels. Au Saguenay–Lac-Saint-Jean, la productivité du travail est légèrement inférieure à celle estimée dans l'ensemble du Québec. En 2009, elle s'établissait à 38,26 $ pour chaque heure travaillée, alors que celle estimée au Québec était de 39,65 $. De plus, la croissance de la productivité du travail au cours de la dernière décennie dans la région et au Québec a été relativement faible. En effet, la productivité du Saguenay–Lac-Saint-Jean a crû d'environ 11 %, alors que celle du Québec progressait légèrement plus rapidement, soit à près de 12 %. D'autres régions du Québec ont connu une croissance de la productivité beaucoup plus vigoureuse, notamment la Côte-Nord et le Nord-du-Québec (+60 %), l'Abitibi-Témiscamingue (+30 %) et Chaudière-Appalaches (+15 %).

Comme précisé précédemment, de nombreux facteurs influencent la productivité du travail. On peut généralement les répartir en trois grands groupes : compétences de la main-d'œuvre (capital humain), technologie utilisée (capital physique) et organisation du travail (gestion des organisations). À moyen et à long termes, l'accroissement de la productivité régionale, qui passe par des actions portant sur ces trois facteurs, générera des impacts positifs sur le niveau de vie au Saguenay–Lac-Saint-Jean.

Ainsi, dans un contexte où l'économie régionale génère un PIB par habitant moins élevé qu'au Québec, **le maintien et l'accroissement du niveau de vie** constituent le **troisième enjeu** du marché du travail au Saguenay–Lac-Saint-Jean.

Les principaux enjeux

1. Le maintien des emplois et la diversification industrielle
2. L'appariement de l'offre et de la demande de main-d'œuvre
3. Le maintien et l'accroissement du niveau de vie

2

Les orientations, les axes d'intervention et les stratégies

ORIENTATIONS NATIONALES	ENJEUX *régionaux*	AXES D'INTERVENTION
1. Prévenir les effets de la conjoncture économique sur le marché du travail et soutenir la croissance de l'emploi par l'ajustement de l'offre de services	☞ Maintien des emplois et diversification industrielle	1.1 Une veille active du marché du travail
2. Favoriser la participation active au marché du travail et l'emploi du plus grand nombre de personnes	☞ Appariement de l'offre et de la demande de main-d'œuvre ☞ Maintien et accroissement du niveau de vie	2.1 Le recours aux services d'information sur le marché du travail et de placement pour l'insertion rapide en emploi et l'aide au recrutement 2.2 L'intervention auprès des personnes prêtes à occuper un emploi qui ont besoin d'une aide d'appoint 2.3 La mobilisation, la préparation et l'accompagnement des personnes présentant beaucoup d'obstacles à l'emploi 2.4 La mobilisation, la préparation et l'accompagnement des personnes appartenant à des bassins de main-d'œuvre sous-représentés sur le marché du travail
3. Contribuer à l'amélioration de la productivité et de la capacité d'adaptation des entreprises aux changements	☞ Maintien des emplois et diversification industrielle ☞ Appariement de l'offre et de la demande de main-d'œuvre ☞ Maintien et accroissement du niveau de vie	3.1 Le développement des compétences de la main-d'œuvre 3.2 La reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre 3.3 Le soutien à la gestion des ressources humaines dans les entreprises 3.4 L'attraction et la rétention de la main-d'œuvre 3.5 Le soutien aux entreprises qui ont des projets de diversification et de création d'emploi
	ENJEUX *nationaux*	
4. Offrir les services de solidarité sociale dans une perspective d'insertion en emploi et soutenir la mobilisation des milieux en faveur de la solidarité et de l'inclusion sociale, tout en accordant un soutien du revenu aux personnes qui bénéficient des divers programmes d'aide financière	☞ Prévention de la dépendance à l'aide financière de dernier recours, gestion rigoureuse des programmes d'aide financière et mobilisation pour l'autonomie économique et l'inclusion sociale	4.1 Le soutien financier aux personnes et aux familles démunies conforme au cadre législatif et réglementaire 4.2 L'aide et l'accompagnement des prestataires d'une aide financière de dernier recours dans une perspective de mise en mouvement et d'insertion en emploi 4.3 La contribution au Plan d'action gouvernemental pour la solidarité et l'inclusion sociale 4.4 La collaboration à la mobilisation et à l'engagement des différents acteurs de la société québécoise dans la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale
5. Revoir et optimiser le partenariat, les processus de travail, la prestation de services et l'organisation territoriale d'Emploi-Québec	☞ Adaptation organisationnelle d'Emploi-Québec aux mutations profondes du marché du travail	5.1 Les pratiques de gestion de ses ressources humaines 5.2 L'apport du partenariat 5.3 La réorganisation de la prestation de services, dont le développement des services multimode 5.4 La saine gestion des fonds publics

Les orientations et les indicateurs de résultats

INDICATEURS DE RÉSULTATS	ORIENTATION 1 Prévenir les effets de la conjoncture économique sur le marché du travail et soutenir la croissance de l'emploi par l'ajustement de l'offre de services	ORIENTATION 2 Favoriser la participation active au marché du travail et l'emploi du plus grand nombre de personnes	ORIENTATION 3 Contribuer à l'amélioration de la productivité et de la capacité d'adaptation des entreprises aux changements
Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi	X	X	X
Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi, prestataires de l'assurance-emploi	X	X	X
Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi, participants des programmes d'assistance sociale		X	
Nombre de nouvelles ententes de qualification (cible à venir)			X
Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	X	X	
Nombre de prestataires de l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	X	X	
Nombre de participants des programmes d'assistance sociale en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi		X	
Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les mesures actives	X		X

Note : Le cycle de planification inclut l'identification d'actions qui contribuent, à différentes intensités, à l'atteinte des cibles de résultats. Le tableau dresse le portrait des principales influences entre les orientations et les indicateurs de résultats.

ORIENTATION 1

PRÉVENIR LES EFFETS DE LA CONJONCTURE ÉCONOMIQUE SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL ET SOUTENIR LA CROISSANCE DE L'EMPLOI PAR L'AJUSTEMENT DE L'OFFRE DE SERVICES

L'incertitude économique perceptible aux États-Unis et en Europe a fragilisé la relance mondiale en 2011. La faiblesse de la reprise mondiale s'est répercutée au Saguenay–Lac-Saint-Jean, notamment sur les deux poumons économiques régionaux que sont la forêt et l'aluminium. Ces secteurs font face à des marchés difficiles. La demande pour les produits du bois est toujours aussi anémique et celle pour l'aluminium s'est affaiblie. La relance de l'emploi régional s'en est trouvée grandement ralentie. En 2011, la région n'aurait gagné que 300 emplois, comparativement à 2010. Par ailleurs, la forte concentration des emplois manufacturiers expose la région aux chocs économiques conjoncturels et structurels. Dans ce contexte d'incertitude économique mondiale et de grande vulnérabilité régionale aux chocs conjoncturels et structurels, le marché du travail au Saguenay–Lac-Saint-Jean est encore en difficulté.

AXE D'INTERVENTION 1.1

UNE VEILLE ACTIVE DU MARCHÉ DU TRAVAIL

L'incertitude qui plane sur la relance mondiale risque de replonger les pays industrialisés en récession dans les prochains mois. Le marché du travail au Saguenay–Lac-Saint-Jean ne fait pas exception et demeure difficile. Plusieurs entreprises régionales semblent attendre que la relance économique ait gagné en solidité avant d'investir et d'accroître leur activité.

La veille active du marché du travail permettra de détecter rapidement un éventuel ralentissement économique, tout en minimisant les impacts négatifs des mises à pied. Cette veille permettra de mieux adapter les services publics d'emploi en fonction de la conjoncture et de mieux moduler les interventions afin de répondre aux besoins du marché du travail.

ENJEU RÉGIONAL - Maintien des emplois et diversification industrielle

STRATÉGIES	
Individus	
1.1.1	Surveiller davantage la conjoncture locale et régionale du marché du travail
1.1.2	Améliorer la circulation de l'information sur la conjoncture

Indicateurs de résultats ciblés	Cibles 2012-2013	Cibles 2011-2012
Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi, participants de l'assurance-emploi	6 505	6 481
Nombre de participants de l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	1 860	2 000

ORIENTATION 2

FAVORISER LA PARTICIPATION ACTIVE AU MARCHÉ DU TRAVAIL ET L'EMPLOI DU PLUS GRAND NOMBRE DE PERSONNES

Le bassin de personnes à la recherche d'un emploi demeurera élevé en 2012 au Saguenay–Lac-Saint-Jean. En effet, la reprise économique hésitante n'a pas encore permis de relancer vigoureusement l'emploi et donc de réduire le nombre de chômeurs. Actuellement, la main-d'œuvre disponible dans la région s'élève à environ 11 000 personnes. À ce bassin de chômeurs s'ajoutent des personnes présentement découragées qui entreprendraient des démarches de recherche d'emploi si les conditions du marché du travail venaient à s'améliorer. Malgré cette disponibilité de main-d'œuvre, environ 20 % des entreprises auraient des postes vacants. De plus, plusieurs entreprises auraient de graves difficultés de recrutement. En effet, 5 % des entreprises auraient des postes vacants depuis plus de quatre mois.

AXE D'INTERVENTION 2.1

LE RECOURS AUX SERVICES D'INFORMATION SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL ET DE PLACEMENT POUR L'INSERTION RAPIDE EN EMPLOI ET L'AIDE AU RECRUTEMENT

De nombreux chercheurs d'emploi ont déjà les qualifications pour intégrer de façon durable un emploi. Ils ont besoin de diverses informations pour faciliter et accélérer leur insertion en emploi. De nombreuses entreprises ont des postes vacants et recherchent des candidats avec des compétences. Une plus grande circulation de l'information sur les postes vacants, sur les compétences recherchées par les employeurs et sur les candidats disponibles favorisera un meilleur appariement de l'offre et de la demande de main-d'œuvre.

ENJEU RÉGIONAL - Appariement de l'offre et de la demande de main-d'œuvre

STRATÉGIES	
Individus	
2.1.1	Accompagner davantage nos clients dans leur démarche de recherche d'emploi par le biais des services universels
2.1.2	Consolider l'utilisation des services en ligne dans les actions posées par Emploi-Québec auprès des individus
2.1.3	Accroître la promotion des services en ligne auprès des individus et des partenaires
2.1.4	Mieux cibler la promotion de nos services en ligne (placement en ligne et IMT en ligne) auprès des entreprises
2.1.5	Optimiser et consolider les services offerts dans la salle multiservice
2.1.7	Mettre de l'avant des moyens afin d'assurer un meilleur arrimage entre les emplois cachés ou connus et les candidats potentiels autant à l'interne qu'à l'externe
2.1.8	Améliorer nos connaissances des bassins de main-d'œuvre dans la région, notamment par l'utilisation de données fiables et complètes sur les caractéristiques des prestataires de l'aide de dernier recours et des participants aux mesures
Entreprises	
2.1.6	Trouver les postes vacants dans les entreprises et les diffuser

AXE D'INTERVENTION 2.2

L'INTERVENTION AUPRÈS DES PERSONNES PRÊTES À OCCUPER UN EMPLOI QUI ONT BESOIN D'UNE AIDE D'APPOINT

Environ 11 000 personnes cherchaient activement un emploi au Saguenay–Lac-Saint-Jean en 2011. Ce bassin, qui était à la baisse dans les dernières années, a augmenté en raison de la crise économique et est demeuré élevé en 2011 en conséquence d'une lente reprise. Par ailleurs, on observe une grande hétérogénéité chez la main-d'œuvre disponible pour occuper des emplois. Selon le recensement de 2006, le quart des chercheurs d'emploi n'ont pas de diplôme d'études secondaires. Plusieurs ont de la difficulté à intégrer un emploi en raison d'un manque d'expérience, alors que d'autres doivent développer des compétences en savoir-être. Ainsi, une partie de l'effectif des chômeurs de la région fait face à des périodes de chômage de courte durée, de sorte que leur probabilité de réinsertion en emploi est élevée. Une partie de ceux-ci n'a pas besoin d'aide pour une insertion durable en emploi. Pour d'autres, la durée de leur période de chômage peut s'allonger en l'absence d'une intervention des services publics d'emploi. Dans leur cas, une mesure de courte durée est souhaitable.

ENJEU RÉGIONAL - Appariement de l'offre et de la demande de main-d'œuvre

STRATÉGIES	
Individus	
2.2.1	Assurer un fonctionnement plus efficace de nos services d'accueil afin de diriger les clientèles aux services appropriés
2.2.2	Mieux cibler la clientèle qui présente un potentiel d'insertion plus élevé
2.2.3	Accentuer nos efforts de mobilisation de la clientèle vers l'insertion en emploi, notamment en les informant des avantages procurés par le travail

AXE D'INTERVENTION 2.3

LA MOBILISATION, LA PRÉPARATION ET L'ACCOMPAGNEMENT DES PERSONNES PRÉSENTANT BEAUCOUP D'OBSTACLES À L'EMPLOI

Au Saguenay–Lac-Saint-Jean, on comptait environ 12 000 personnes adultes prestataires de l'aide financière de dernier recours en novembre 2011. De ce nombre, environ 4 000 n'avaient pas de contrainte à l'emploi. Parmi ces dernières, deux sur trois dépendent de ce régime de soutien du revenu depuis plus de deux ans depuis leur dernière admission au programme. Cela illustre bien les difficultés marquées pour cette partie de la population à occuper un emploi.

ENJEUX RÉGIONAUX - Appariement de l'offre et de la demande de main-d'œuvre
- Maintien et accroissement du niveau de vie

STRATÉGIES	
Individus	
2.3.1	Cibler et analyser le profil des personnes qui ont le plus de potentiel d'intégration au marché du travail parmi la clientèle des programmes d'assistance sociale
2.3.2	Accentuer nos efforts de mobilisation de la clientèle des programmes d'assistance sociale vers l'insertion en emploi, notamment en les informant des avantages procurés par le travail
2.3.3	Mettre davantage l'accent sur le suivi et sur l'accompagnement des individus dans leur démarche d'insertion et de maintien en emploi autant dans les interventions d'Emploi-Québec que pour celles des ressources externes
2.3.4	Valoriser le potentiel des personnes présentant beaucoup d'obstacles à l'emploi auprès du personnel d'Emploi-Québec, des ressources externes, des entreprises et de nos partenaires
2.3.5	Être à l'affût des projets dans le cadre de l'Alliance pour la solidarité

AXE D'INTERVENTION 2.4

LA MOBILISATION, LA PRÉPARATION ET L'ACCOMPAGNEMENT DES PERSONNES APPARTENANT À DES BASSINS DE MAIN-D'ŒUVRE SOUS-REPRÉSENTÉS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Le phénomène du chômage de longue durée touche davantage des sous-groupes de la population particulièrement défavorisés sur le plan de l'emploi. Il engendre des coûts économiques et sociaux très importants. Six segments de la population sont considérés comme étant plus défavorisés sur le plan de l'emploi. Leur taux de participation au marché du travail pourrait être rehaussé, mais les personnes de ces groupes font face à plusieurs contraintes quant à leur intégration au marché du travail. Ces groupes sont les jeunes, les femmes, les personnes de 55 ans et plus, les contrevenants adultes, les personnes immigrantes et les personnes handicapées.

Les 49 000 **jeunes** (15 à 29 ans) de la région, comme l'ensemble de la population, font face à un marché du travail régional aux conditions plus difficiles que celui de l'ensemble du Québec. Environ 4 000 jeunes se cherchaient activement un emploi en 2011 au Saguenay–Lac-Saint-Jean. Les jeunes qui tentent d'intégrer le marché du travail se butent encore parfois contre leur manque d'expérience. Toutefois, dans un contexte où les bassins de main-d'œuvre diminuent à une vitesse de plus en plus grande, les jeunes seront dorénavant plus en mesure de profiter de l'embellie du marché du travail. D'ailleurs, ils pourvoiront la majorité des postes rendus disponibles à long terme.

Le taux d'activité régional est inférieur à celui du Québec. La différence chez les hommes est de trois points de pourcentage, mais elle est plus importante chez les **femmes**. En effet, le fossé entre le taux d'activité des femmes de la région et celui des femmes de l'ensemble du Québec est grand, soit de sept points de pourcentage. Par ailleurs, les femmes sont beaucoup plus nombreuses que les hommes à occuper des emplois atypiques et elles ont un salaire moyen inférieur à celui des hommes. Elles optent encore en grande proportion pour des professions traditionnellement féminines. Enfin, elles assument encore souvent seules la totalité des responsabilités familiales et domestiques, ce qui rend plus difficile leur intégration au marché du travail.

Avec le vieillissement de la population, le groupe des **55 à 64 ans** prendra de plus en plus d'importance sur le marché du travail. Il représente actuellement 13 % de la population active au Saguenay–Lac-Saint-Jean. Les difficultés d'insertion sur le marché du travail augmentent avec l'âge. Ainsi, le maintien en emploi de ces personnes est prioritaire. Lorsqu'elles cherchent un emploi, plusieurs facteurs réduisent leurs possibilités d'insertion : préjugés des employeurs, qualifications trop faibles ou inadaptées à la demande, capacités limitées de développement des compétences et inexpérience en recherche d'emploi. Toutefois, le vieillissement de la population devrait générer une plus grande rareté de main-d'œuvre dans les prochaines années, ce qui devrait faciliter l'insertion en emploi des plus âgés.

En 2006, la population du Saguenay–Lac-Saint-Jean comptait pour près de 4 % de l'ensemble du Québec, mais pour 0,2 % seulement des **personnes immigrantes** (nées hors du Canada), soit un poids relatif vingt fois inférieur. Plusieurs éléments constituent un frein à la venue en plus grand nombre d'immigrants au Saguenay–Lac-Saint-Jean. La méconnaissance de la langue française, la quasi-absence de communautés immigrantes, les préjugés encore présents envers ces personnes et la difficulté des immigrants à faire reconnaître leurs acquis professionnels comptent parmi ces facteurs. Toutefois, le difficile contexte du marché de l'emploi est un facteur majeur, qui toutefois perdra de son importance dans les prochaines années en raison de la rareté de main-d'œuvre appréhendée.

Les **personnes handicapées** sont parmi les plus défavorisées sur le plan de l'emploi. Plusieurs facteurs limitent les possibilités d'intégration durable en emploi des personnes handicapées : plus faible scolarité, processus d'insertion en emploi plus long, besoin de plus de suivi en emploi, préjugés des employeurs, adaptations de l'environnement physique de l'emploi et problèmes de transport.

Les **personnes judiciarisées** font face à diverses contraintes qui minent leurs possibilités d'intégration en emploi. Elles sont aux prises avec des préjugés sociaux, elles manquent de stabilité et de motivation, et elles ont une faible estime de soi. Elles sont souvent analphabètes ou ont une formation déficiente, sont déphasées et connaissent mal le marché du travail, ont peu ou pas d'expérience et ne connaissent pas les techniques de recherche d'emploi. Ces personnes ont des besoins criants en matière de connaissance du marché du travail, de technique de recherche d'emploi, de développement des compétences et d'acquisition d'expérience de travail.

Au sein de ces groupes défavorisés sur le plan de l'emploi, il existe une grande hétérogénéité des risques de chômage de longue durée. Toutefois, **une constante se dégage : le niveau de scolarité et le niveau de qualification professionnelle constituent des variables fondamentales quant aux possibilités d'intégration durable en emploi de ces personnes**. Bien souvent, lorsqu'elles entreprennent des démarches de scolarisation ou de qualification, elles requièrent plus de suivi pour atteindre leur objectif.

STRATÉGIES	
Individus	
2.4.1	Optimiser le recours aux ressources externes afin d'offrir davantage de services spécialisés aux personnes appartenant à des bassins de main-d'œuvre sous-représentés sur le marché du travail
2.4.2	S'inscrire dans les différentes stratégies, ententes et approches spécifiques d'Emploi-Québec à l'égard des personnes appartenant à des bassins de main-d'œuvre sous-représentés sur le marché du travail
2.4.4	S'assurer que les projets financés dans le cadre de l'Alliance pour la solidarité tiennent compte de l'analyse différenciée selon les sexes
Entreprises	
2.4.3	Sensibiliser et accompagner les entreprises dans l'intégration en emploi des femmes sur le marché du travail dans les métiers non traditionnels
2.4.5	Sensibiliser les jeunes et les entreprises à leur réalité respective
2.4.6	Faire valoir auprès des entreprises et des partenaires du milieu le potentiel des personnes handicapées comme main-d'œuvre sur le marché du travail
2.4.7	Sensibiliser le personnel et les entreprises à l'intégration et au maintien en emploi des personnes de 55 ans et plus
2.4.8	Sensibiliser et préparer davantage les entreprises à l'intégration de la main-d'œuvre immigrante

Indicateurs de résultats ciblés	Cibles 2012-2013	Cibles 2011-2012
Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi	12 612	12 500
Nombre de participants en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	6 206	6 530
Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi, clientèle des programmes d'assistance sociale	3 290	3 290
Nombre de participants de la clientèle des programmes d'assistance sociale en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	1 425	1 425

ORIENTATION 3

CONTRIBUER À L'AMÉLIORATION DE LA PRODUCTIVITÉ ET DE LA CAPACITÉ D'ADAPTATION DES ENTREPRISES AUX CHANGEMENTS

Depuis plusieurs années, la base économique du Saguenay–Lac-Saint-Jean s'effrite. La structure manufacturière s'érode, alors que le secteur tertiaire fournit de plus en plus d'emplois, généralement de moindre qualité. Dans ce contexte, le maintien des emplois dans les entreprises et secteurs d'activité qui ont le plus d'effets d'entraînement dans l'économie est prioritaire. À ce titre, la priorité doit être donnée au renforcement de la capacité d'adaptation des entreprises aux changements.

L'amélioration de la capacité d'adaptation des entreprises passe notamment par une hausse de la productivité. Le Saguenay–Lac-Saint-Jean accuse un retard de productivité par rapport au Québec et au Canada. En effet, la productivité du travail au Saguenay–Lac-Saint-Jean est plus faible que celle du Québec d'environ 1,40 $ pour chaque heure travaillée. De plus, les dix dernières années n'ont pas permis à la région de réduire cet écart, car la croissance de la productivité a été inférieure d'un point de pourcentage par rapport au Québec.

Le vieillissement de la population entraînera de nombreux départs à la retraite et la rareté de la main-d'œuvre sera de plus en plus importante. Les jeunes seront appelés à pourvoir la majorité des postes rendus vacants. Ainsi, les entreprises devront accorder une attention particulière à la transmission du savoir-faire ainsi qu'à la gestion intergénérationnelle.

AXE D'INTERVENTION 3.1

LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES DE LA MAIN-D'ŒUVRE

La main-d'œuvre disponible est abondante dans la région; elle possède généralement les qualifications nécessaires pour obtenir un emploi. Toutefois, 25 % des chercheurs d'emploi (27 % dans l'ensemble du Québec) n'ont pas obtenu de diplôme d'études secondaires. Parmi ceux-ci, plusieurs éprouvent des difficultés au chapitre des compétences de base (lire, écrire et compter). Leur insertion durable en emploi est d'autant plus difficile. Ainsi, plusieurs chômeurs ne peuvent intégrer le marché du travail en raison de compétences trop faibles ou inadaptées à la demande des entreprises.

Par ailleurs, le PIB par habitant au Saguenay–Lac-Saint-Jean est inférieur à celui du Québec. La productivité du travail explique en grande partie l'écart qui sépare la région du Québec. Plusieurs éléments peuvent expliquer cette faiblesse relative, notamment le sous-investissement en capital humain. Le développement des compétences de la main-d'œuvre demeure un moyen efficace pour améliorer la productivité des travailleurs. La diversité et la flexibilité des programmes de formation offerts sur le territoire du Saguenay–Lac-Saint-Jean devraient faciliter le développement des compétences de la main-d'œuvre en emploi et en chômage.

ENJEUX RÉGIONAUX

- *Maintien des emplois et diversification industrielle*
- *Appariement de l'offre et de la demande de main-d'œuvre*
- *Maintien et accroissement du niveau de vie*

STRATÉGIES	
Individus	
3.1.1	Inciter les chercheurs d'emploi à acquérir une formation qualifiante en lien avec les perspectives professionnelles, notamment dans les métiers spécialisés nécessitant une formation professionnelle ou technique
Entreprises	
3.1.2	Rehausser les compétences de la main-d'œuvre par le biais de la formation de base et de la formation continue
3.1.3	Favoriser la diversification des modes de formation (apprentissage en ligne, formation en alternance travail-études, formation à temps partiel et formation de courte durée)

AXE D'INTERVENTION 3.2

LA RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES DE LA MAIN-D'ŒUVRE

Malgré la diminution des bassins de main-d'œuvre disponible, les entreprises rechercheront toujours des travailleurs qualifiés. Par conséquent, les personnes en emploi et les chômeurs auront toujours intérêt à faire valoir et à développer leurs compétences. En plus, de nombreux travailleurs n'ont pas de diplôme reconnu. Ces personnes développent et acquièrent des compétences grâce à leur expérience en emploi. Lorsque ces personnes se retrouvent sans emploi ou lorsqu'elles désirent changer d'emploi, elles ne peuvent souvent faire reconnaître et faire valoir ces compétences auprès des employeurs.

ENJEU RÉGIONAL - Appariement de l'offre et de la demande de main-d'œuvre

STRATÉGIES	
Individus	
3.2.1	Accentuer la référence pour la reconnaissance des compétences découlant de la *Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre*

AXE D'INTERVENTION 3.3

LE SOUTIEN À LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES DANS LES ENTREPRISES

Le chômage structurel frappe durement le Saguenay–Lac-Saint-Jean. Les changements dans l'environnement des entreprises sont très rapides et cette tendance se poursuivra à moyen terme. La capacité d'innovation et d'adaptation des entreprises, renforcée par la présence d'une main-d'œuvre qualifiée et capable de s'adapter rapidement, constitue un facteur de survie. C'est aussi une condition nécessaire au maintien en emploi de nombreux travailleurs.

Le vieillissement de la population s'accentuera au cours des prochaines années dans la région. De plus, les jeunes seront appelés à pourvoir la majorité des postes rendus vacants par les départs à la retraite. Dans ce contexte, les entreprises devront déployer des stratégies de gestion des ressources humaines afin de pouvoir affronter les volumineux mouvements de personnel anticipés. En plus d'une gestion prévisionnelle, les organisations devront mettre de l'avant des stratégies de gestion intergénérationnelle et interculturelle.

STRATÉGIES	
Individus	
3.3.2	Accentuer nos relations avec les comités sectoriels afin de mieux cerner les besoins du marché du travail
3.3.3	Cibler, parmi les métiers disponibles dans le Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT), ceux présents dans les secteurs à risque ou ayant le plus d'effets d'entraînement
Entreprises	
3.3.1	Poursuivre nos interventions auprès des entreprises qui sont les plus à risque de perdre, de ne pas créer ou de ne pas pourvoir des emplois, plus particulièrement dans les secteurs ayant le plus d'effets d'entraînement[4]
3.3.4	Soutenir davantage l'effort de formation continue des entreprises, notamment pour les compétences clés, afin de favoriser la rétention en emploi des travailleurs compte tenu des difficultés de recrutement

AXE D'INTERVENTION 3.4

L'ATTRACTION ET LA RÉTENTION DE LA MAIN-D'ŒUVRE

La région fait face à d'importants bouleversements démographiques depuis plus d'une dizaine d'années. La population en âge de travailler diminue depuis 2001, l'émigration est encore importante, l'immigration demeure faible et les personnes de 55 ans et plus sont de plus en plus nombreuses à quitter le marché du travail pour la retraite. Les entreprises font donc face à une nouvelle réalité du marché du travail. L'offre de main-d'œuvre est de moins en moins volumineuse, de sorte que les personnes en emploi et les sans-emploi ont de plus en plus de choix quant aux emplois. Les entreprises se font davantage concurrence afin de recruter les travailleurs les plus compétents. De plus, la présence des jeunes dans les entreprises est de plus en plus grande. Leurs valeurs sont différentes de celles de leurs prédécesseurs et leur degré d'attachement à l'entreprise est moins grand. Dans ce contexte, les entreprises doivent s'adapter et mettre en place des mesures et des moyens pour attirer et retenir la main-d'œuvre.

ENJEU RÉGIONAL - Maintien et accroissement du niveau de vie

STRATÉGIE	
Entreprises	
3.4.1	Sensibiliser davantage les entreprises aux nouveaux enjeux de main-d'œuvre sur les plans prévisionnel, interculturel et, notamment, intergénérationnel

[4] Les secteurs d'activité économique reconnus comme étant les plus à risque de ne pas maintenir, pourvoir ou créer des emplois au Saguenay–Lac-Saint-Jean sont les suivants : agriculture, exploitation forestière, aliments et boissons, bois, pâtes et papiers, produits métalliques et deuxième transformation de l'aluminium, transport et entreposage, communications, services aux entreprises, services de santé, tourisme (certaines entreprises de l'hébergement et restauration et des divertissements et loisirs). Les secteurs d'activité ayant le plus d'effets d'entraînement sont, en général, le secteur manufacturier et le secteur tertiaire moteur.

AXE D'INTERVENTION 3.5

LE SOUTIEN AUX ENTREPRISES QUI ONT DES PROJETS DE DIVERSIFICATION ET DE CRÉATION D'EMPLOIS

Le Saguenay–Lac-Saint-Jean a connu une croissance lente de l'emploi au cours des dernières années. Pendant que la région peinait à maintenir un niveau d'emploi légèrement supérieur à celui observé au début des années 2000, le Québec enregistrait une solide performance et l'emploi y progressait de 15 %.

Cette faible croissance de l'emploi peut s'expliquer notamment par la structure économique faiblement diversifiée. Le secteur manufacturier régional est l'un des plus concentrés au Québec. Près de 65 % des emplois et 41 % de la production sont concentrés dans la transformation du bois, les pâtes et papiers, et l'aluminium. Cette faible diversification manufacturière expose davantage la région aux chocs conjoncturels et structurels.

ENJEU RÉGIONAL - Maintien des emplois et diversification industrielle

STRATÉGIES	
Entreprises	
3.5.1	S'inscrire dans les créneaux prioritaires de développement socio-économique de la région (transformation de l'aluminium, agriculture nordique, tourisme d'aventure et écotourisme, produits à valeur ajoutée de deuxième et troisième transformation du bois des essences de la forêt boréale), en collaboration avec la conférence régionale des élus (CRÉ)
3.5.2	Soutenir les entreprises dans la mise en œuvre de leurs projets de diversification et de création d'emplois dans les secteurs ayant le plus d'effets d'entraînement, par le biais de l'offre de services intégrée d'Emploi-Québec

Indicateurs de résultats ciblés	Cibles 2012-2013	Cibles 2011-2013
Nombre de nouveaux participants aux stratégies du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre	240	180
Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les interventions des services publics d'emploi	320	337

ORIENTATION 4

OFFRIR LES SERVICES DE SOLIDARITÉ SOCIALE DANS UNE PERSPECTIVE D'INSERTION EN EMPLOI ET SOUTENIR LA MOBILISATION DES MILIEUX EN FAVEUR DE LA SOLIDARITÉ ET DE L'INCLUSION SOCIALE, TOUT EN ACCORDANT UN SOUTIEN DU REVENU AUX PERSONNES QUI BÉNÉFICIENT DES DIVERS PROGRAMMES D'AIDE FINANCIÈRE

ENJEU NATIONAL - Prévention de la dépendance à l'aide financière de dernier recours, gestion rigoureuse des programmes d'aide financière et mobilisation pour l'autonomie économique et l'inclusion sociale

Le soutien financier des personnes démunies est au cœur des services de solidarité sociale d'Emploi-Québec. Outre celui-ci, Emploi-Québec déploie des efforts continus pour favoriser l'inclusion sociale des prestataires d'une aide financière de dernier recours et pour les soutenir, avec l'aide des services publics d'emploi, dans leurs démarches en vue d'un retour sur le marché du travail.

Afin de poursuivre la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale, le Québec s'est doté d'un second plan poursuivant cet objectif, le Plan d'action gouvernemental pour la solidarité et l'inclusion sociale 2010-2015 : *Le Québec mobilisé contre la pauvreté*, coordonné par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Il s'articule autour de quatre orientations :

- Revoir nos façons de faire et rapprocher les décisions des milieux locaux et régionaux;
- Valoriser le travail et favoriser l'autonomie des personnes;
- Soutenir le revenu des personnes défavorisées;
- Améliorer les conditions de vie des personnes et des familles à faible revenu.

Emploi-Québec, en collaboration avec ses partenaires, entend concrétiser sa quatrième orientation en s'appuyant sur les axes d'intervention et les stratégies qui suivent[5].

AXE D'INTERVENTION 4.1

LE SOUTIEN FINANCIER AUX PERSONNES ET AUX FAMILLES DÉMUNIES CONFORME AU CADRE LÉGISLATIF ET RÉGLEMENTAIRE

- Accorder une aide financière aux personnes et aux familles démunies dans le cadre des programmes d'assistance sociale et des programmes spécifiques, et ce, dans le respect des principes d'équité et de saine gestion des fonds publics.
- Offrir le Programme de soutien pour les travailleurs âgés aux personnes âgées de 55 à 59 ans qui ont été licenciées ou mises à pied entre le 1er avril 2009 et le 30 septembre 2012 afin de leur permettre de recevoir une aide financière jusqu'à leur admissibilité au Régime de rentes du Québec.
- Offrir le Programme de soutien pour les travailleurs licenciés collectivement, afin de soutenir temporairement, par une aide financière, les travailleuses et les travailleurs victimes d'un licenciement de 50 personnes ou plus.

[5] Ces stratégies contribuent notamment à la concrétisation des orientations nos 3 et 4 du Plan stratégique 2011-2014 du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, « Aider les personnes et les familles » et « Soutenir le dynamisme des milieux et l'action communautaire ».

AXE D'INTERVENTION 4.2

L'AIDE ET L'ACCOMPAGNEMENT DES PRESTATAIRES D'UNE AIDE FINANCIÈRE DE DERNIER RECOURS DANS UNE PERSPECTIVE DE MISE EN MOUVEMENT ET D'INSERTION EN EMPLOI

- Offrir de l'aide et de l'accompagnement social aux prestataires d'une aide financière de dernier recours.
- Mettre en œuvre, en collaboration avec le réseau de la santé et des services sociaux, des projets d'expérimentation afin d'améliorer le continuum de services intersectoriels en emploi et en santé pour les personnes handicapées.

AXE D'INTERVENTION 4.3

LA CONTRIBUTION AU PLAN D'ACTION GOUVERNEMENTAL POUR LA SOLIDARITÉ ET L'INCLUSION SOCIALE

- Soutenir la mise en œuvre des mesures du plan sous la responsabilité du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, dont celles visant à favoriser l'insertion en emploi d'un nombre maximum de prestataires de l'aide sociale et celles visant à soutenir le revenu des personnes défavorisées et leur inclusion sociale.

AXE D'INTERVENTION 4.4

LA COLLABORATION À LA MOBILISATION ET À L'ENGAGEMENT DES DIFFÉRENTS ACTEURS DE LA SOCIÉTÉ QUÉBÉCOISE DANS LA LUTTE CONTRE LA PAUVRETÉ ET L'EXCLUSION SOCIALE

- Contribuer à la création et à la concrétisation des Alliances pour la solidarité dans chacune des régions et avec les organisations autochtones afin de favoriser la mobilisation et la concertation de l'ensemble des acteurs.
- Contribuer à la mise en œuvre du Plan d'action gouvernemental à l'intention des municipalités dévitalisées, sous la coordination du ministère des Affaires municipales, des Régions et de l'Occupation du territoire.

ORIENTATION 5

REVOIR ET OPTIMISER LE PARTENARIAT, LES PROCESSUS DE TRAVAIL, LA PRESTATION DE SERVICES ET L'ORGANISATION TERRITORIALE D'EMPLOI-QUÉBEC

ENJEU NATIONAL - Adaptation organisationnelle d'Emploi-Québec aux mutations profondes du marché du travail

Le marché du travail se transforme progressivement ainsi que les besoins de la clientèle. Déjà, une part importante des épisodes de chômage sont de courte durée pour une grande partie des Québécoises et des Québécois, et cette part devrait s'accroître, requérant ainsi un accès élargi à des services d'aide à la recherche d'emploi et d'information de qualité pour soutenir leur choix professionnel. Les entreprises, quant à elles, signalent de plus en plus des difficultés de recrutement. Soucieuse d'assurer un service de qualité à sa clientèle et consciente de l'importance de s'ajuster aux changements du marché du travail, Emploi-Québec continuera d'adapter et d'optimiser ses services pour répondre à l'évolution des besoins de sa clientèle.

De façon concomitante, Emploi-Québec réalisera un projet de transformation organisationnelle qui se poursuivra pendant plusieurs années. La transformation de son modèle d'affaires s'appuiera sur ses forces, soit la gestion sur une base partenariale, la gestion décentralisée de ses interventions, sa présence sur le territoire québécois et sa gestion par résultats. Elle passera par un changement majeur de ses façons de faire et de servir la clientèle. La phase 1 du projet de transformation organisationnelle s'articulera autour de trois grands thèmes :

- La révision des processus;
- Une nouvelle organisation du travail axée sur les relations avec la clientèle;
- L'ajustement des outils technologiques.

Emploi-Québec peut assurer la prestation de ses services grâce à la contribution de ressources humaines qualifiées et engagées, contribution qui passe avant tout par un personnel en santé. Emploi-Québec accordera donc une attention particulière à ses ressources humaines, en plaçant la santé des personnes au cœur de ses valeurs, et ce, en continuité avec la démarche d'amélioration en santé et en qualité de vie au travail. Elle misera aussi sur la préservation de l'expertise acquise au fil des ans en assurant la transmission du savoir-faire. Ces actions sont d'autant plus nécessaires dans un contexte où les mouvements de personnel, amorcés au cours des dernières années, sont nombreux.

Emploi-Québec, en collaboration avec ses partenaires, entend concrétiser sa cinquième orientation en s'appuyant sur les axes d'intervention et les stratégies qui suivent[6].

AXE D'INTERVENTION 5.1

LES PRATIQUES DE GESTION DE SES RESSOURCES HUMAINES

- Poursuivre la démarche d'amélioration continue en santé et en qualité de vie au travail.
- Poursuivre la mise en œuvre du Plan de gestion de la relève, qui comprend la stratégie de gestion de la relève des cadres, la stratégie de relève des employés, et la stratégie de maintien et de transfert des connaissances et de l'expertise.
- Développer et maintenir les compétences de son personnel en misant sur la diversité, la flexibilité et l'accessibilité de la formation.
- Amorcer la mise en œuvre, tout en l'ajustant en continu, du Plan de gestion du changement et des communications dans le contexte du renouvellement de son modèle d'affaires.

[6] Ces stratégies contribuent notamment à la concrétisation des orientations n[os] 5 et 6 du Plan stratégique 2011-2014 du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, « Se distinguer comme employeur attrayant » et « Assurer des services accessibles et performants ».

AXE D'INTERVENTION 5.2

L'APPORT DU PARTENARIAT

- Miser sur la concertation avec les partenaires, sur les plans national et régional, afin d'assurer la cohérence de l'intervention, notamment pour relever les défis associés aux mutations du marché du travail et au renouvellement du modèle d'affaires d'Emploi-Québec.
- Poursuivre et renforcer les collaborations avec les autres ministères et organismes engagés dans le soutien au développement de la main-d'œuvre et dans la lutte contre le chômage et la pauvreté.
- Optimiser le recours aux organismes œuvrant au développement de l'employabilité, en s'assurant que leur offre de services s'ajuste à l'évolution du marché du travail et aux besoins de services qui en découlent, en s'appuyant notamment sur les recommandations du Comité sur la révision de l'offre de services des organismes communautaires en employabilité et sur leur mode de financement.
- Resserrer les collaborations entre les conseils régionaux des partenaires du marché du travail, les comités sectoriels de main-d'œuvre et les services aux entreprises d'Emploi-Québec.

AXE D'INTERVENTION 5.3

LA RÉORGANISATION DE LA PRESTATION DE SERVICES, DONT LE DÉVELOPPEMENT DES SERVICES MULTIMODE

- Poursuivre la simplification des normes et des processus opérationnels afin d'alléger la tâche de son personnel.
- Explorer des scénarios quant à l'optimisation de l'organisation territoriale de la prestation de services dans chacune des régions, tout en maintenant un service de proximité pour la clientèle, et implanter les solutions retenues.
- Développer des modes de prestation de services diversifiés et en améliorer l'accès pour la clientèle, notamment par le Web, la téléphonie, etc.
- Entreprendre la mise en œuvre graduelle du renouvellement de son modèle d'affaires.

AXE D'INTERVENTION 5.4

LA SAINE GESTION DES FONDS PUBLICS

- Administrer les fonds publics avec rigueur, équité et efficience (services de solidarité sociale et services publics d'emploi).
- Améliorer la gestion par résultats en poursuivant les actions visant à mieux rendre compte des résultats des interventions d'Emploi-Québec auprès de sa clientèle et à améliorer sa performance.
- Assurer le maintien de la qualité de ses services à la clientèle par un suivi attentif des résultats en la matière, dans le respect des engagements de la Déclaration de services aux citoyennes et aux citoyens et de son plan d'action.

3

La répartition du budget d'intervention et des cibles de résultats

Le budget d'intervention pour l'année 2012-2013 est de 27 061 600 $. Il est composé de fonds provenant du Québec et de fonds fédéraux provenant du Compte d'assurance-emploi, selon l'Entente Canada-Québec relative au marché du travail. L'***annexe 1*** permet de visualiser la répartition du budget d'intervention, notamment la répartition entre les centres locaux d'emploi (CLE) de la région.

La répartition du budget d'intervention entre les centres locaux d'emploi de la région est déterminée à partir d'un modèle régional de répartition qui est adapté à celui utilisé par Emploi-Québec pour répartir les budgets d'intervention entre les régions du Québec.

En fait, le modèle de répartition budgétaire d'Emploi-Québec est subdivisé en deux, soit un modèle de répartition pour les fonds du Compte d'assurance-emploi qui sont utilisés pour les prestataires de l'assurance-emploi, pour les entreprises et les personnes en emploi, et un autre pour les fonds du Québec qui sont utilisés exclusivement pour les prestataires de l'aide financière de dernier recours.

Cela permet de mieux répartir chacun des fonds en fonction du bassin de clientèle potentielle de chaque territoire qui est le plus susceptible de recevoir des services des CLE. Ainsi, chaque CLE reçoit une proportion de chacun des fonds qui varie d'un territoire à l'autre en tenant compte de la population du territoire d'abord, mais aussi de facteurs aggravants reliés à chacun des territoires de CLE, notamment le taux de chômage de la population, le nombre de prestataires de l'assurance-emploi et de l'aide financière de dernier recours, le nombre de jeunes de 15 à 34 ans, le nombre de personnes de 45 ans et plus, le nombre d'emplois nécessitant un diplôme d'études secondaires ou moins, etc. Ces facteurs aggravants peuvent faire en sorte qu'un territoire de CLE reçoive davantage de budget et une cible plus élevée que la proportion de sa population (ou l'inverse).

Le modèle développé pour la répartition des cibles de résultats entre les CLE est basé, en bonne partie, sur celui de la répartition du budget d'intervention. Ainsi, la plupart des variables ou des critères de répartition qu'il utilise sont basés sur le modèle de répartition budgétaire d'Emploi-Québec. Par exemple, la variable de répartition qui sert à répartir la cible du nombre de participants de l'aide financière de dernier recours par territoire est basée sur la proportion que recevra un CLE en fonds du Québec. La répartition des cibles de résultats entre les CLE de la région se retrouve à l'***annexe 2***.

ANNEXE 1
Répartition du budget d'intervention 2012-2013

BUDGET 2012-2013	TOTAL	%	Fonds du Québec	%	Fonds fédéraux	%
BUDGET TOTAL	27 061 600 $		6 729 300 $	24,87 %	20 332 300 $	75,13 %
Enveloppes spécifiques		**% du budget total**				
CIT (contrats d'intégration au travail)	2 020 300 $	7,5 %	2 020 300 $	100,0 %	0 $	0 %
Jeunes en action	486 900 $	1,8 %	308 095 $	63,3 %	178 805 $	36,7 %
PRIIME	80 000 $	0,3 %	80 000 $	100 %	0 $	0 %
Entente sur le marché du travail	3 137 900 $	11,6 %	3 137 900 $	100,0 %	0$	0 %
Total partiel	5 725 100 $	21,2 %	5 546 295 $	96,9 %	178 805 $	3,1 %
Budget des mesures actives	22 336 500 $	78,8 %	1 183 005 $	5,5 %	20 153 495 $	94,5 %
Réserves et activités régionalisées		**% du budget des mesures actives**				
Activités régionalisées	705 500 $	3,3 %	36 960 $	10,0 %	668 570 $	90,0 %
Réserves entreprises d'insertion de portée locale	389 595 $	1,8 %	257 133 $	66,0 %	132 462 $	34,0 %
Réserve ressources externes de portée régionale	1 430 686 $	6,7 %	572 274 $	40,0 %	858 412 $	60,0 %
Contribution Forêt FDMT	388 044 $	1,8 %	0 $	0,0 %	388 044 $	100,0 %
Total partiel	2 913 825 $	13,7 %	866 337 $	29,7 %	2 047 488 $	70,3 %
Budget initial à répartir dans les CLE	18 422 675 $	86,3 %	316 668 $	1,7 %	18 106 007 $	98,3 %
Budget initial des CLE selon modèle de répartition		**% du budget initial des CLE 2012-2013**				
CLE Lac-Saint-Jean-Est	3 711 206 $	20,1 %	46 550 $	1,3 %	3 664 656 $	98,7 %
CLE de Chicoutimi	4 543 389 $	24,7 %	85 690 $	1,9 %	4 457 699 $	98,1 %
CLE de Jonquière	3 803 574 $	20,6 %	99 085 $	2,6 %	3 704 489 $	97,4 %
CLE Maria-Chapdelaine	2 246 244 $	12,2 %	24 637 $	1,1 %	2 221 607 $	98,9 %
CLE de Roberval	2 537 426 $	13,8 %	36 987 $	1,5 %	2 500 440 $	98,5 %
CLE de La Baie	1 580 835 $	8,6 %	23 718 $	1,5 %	1 557 117 $	98,5 %
Total partiel	18 422 675 $	100,0 %	316 668 $	1,7 %	18 106 007 $	98,3 %

ANNEXE 2

Répartition des cibles de résultats 2012-2013

INDICATEURS DE RÉSULTATS	LAC-SAINT-JEAN-EST		CHICOUTIMI		JONQUIÈRE		MARIA-CHAPDELAINE		ROBERVAL		LA BAIE		SAGUENAY–LAC-SAINT-JEAN	
	2012-2013	2011-2012	2012-2013	2011-2012	2012-2013	2011-2012	2012-2013	2011-2012	2012-2013	2011-2012	2012-2013	2011-2012	2012-2013	2011-2012
Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi	**2 450**	2 371	**3 137**	3 120	**2 926**	2 913	**1 379**	1 380	**1 636**	1 642	**1 085**	1 074	**12 612**	12 500
Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi, prestataires de l'assurance-emploi	**1 327**	1 279	**1 568**	1 592	**1 398**	1 409	**766**	758	**871**	872	**573**	571	**6 506**	6 481
Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi, participants des programmes d'assistance sociale	**510**	524	**918**	874	**988**	973	**248**	277	**371**	389	**255**	254	**3 290**	3290
Nombre de nouvelles ententes de qualification	**45**	34	**70**	53	**56**	42	**21**	16	**28**	21	**20**	15	**240**	180
Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	**1 206**	1 239	**1 543**	1 630	**1 440**	1 522	**679**	721	**805**	858	**534**	561	**6 206**	6 530
Nombre de prestataires de l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	**380**	395	**448**	491	**400**	435	**219**	234	**249**	269	**164**	176	**1 860**	2000
Nombre de participants des programmes d'assistance sociale en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	**221**	227	**398**	378	**428**	421	**107**	120	**161**	169	**110**	110	**1 425**	1 425
Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les mesures actives	**63**	64	**85**	**92**	**52**	54	**45**	49	**52**	50	**27**	25	**320**	337

ANNEXE 3
Liste des membres du CRPMT

EMPLOI-QUÉBEC SAGUENAY–LAC-SAINT-JEAN
CONSEIL RÉGIONAL DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Membres représentant la main-d'œuvre	Membres représentant les entreprises	Milieu communautaire et de l'enseignement
Bernard, Michel Directeur du service administratif Fédération de l'UPA du Saguenay–Lac-Saint-Jean	**Duchesne, Tony** Directeur des ressources humaines LAR Machinerie Métabetchouan	**Ferland, Damien** Directeur du service de formation continue UQAC Chicoutimi
Cottenoir, Engelbert, président Président CSN Saguenay–Lac-Saint-Jean Chicoutimi	**Aubin, Louis** Directeur du développement des affaires TELUS Chicoutimi	**Gagné, Liz S.,** Présidente CS des Rives-du-Saguenay Chicoutimi
Crevier, Jean-Marc Représentant régional FTQ Jonquière	**Lefebvre, Roger** Directeur du service des ressources humaines Bowater Produits forestiers du Canada inc. Dolbeau-Mistassini	**Lapierre, France** Représentante syndicale Syndicat de l'enseignement de Louis-Hémon Saint-Félicien
Morel, Pierre Secrétaire général CSN Saguenay–Lac-Saint-Jean Chicoutimi	**Munger, Lucie** Comptable agréée Mallette, S.E.N.C. Alma	**Sirois, Ginette** Directrice générale Cégep de Chicoutimi Chicoutimi
Routhier, Michel Président du syndicat – Division Girardville Usine Abitibi-Consolidated du Canada Girardville	**Néron, André** Président-directeur général Autobus Néron Roberval	**Tremblay, Gérald** Directeur général Groupe Coderr Alma
VACANT	**VACANT**	**BELLEY, Thérèse** Directrice Accès-Travail-Femmes Jonquière

M^me^ Lison Rhéaume, directrice régionale d'Emploi-Québec, est membre d'office du Conseil régional des partenaires du marché du travail.

SONT AUSSI MEMBRES DU **CRPMT** MAIS SANS DROIT DE VOTE :
M. Roger Tremblay, directeur régional intérimaire, ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS)
M. Joseph Molina, directeur régional, ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation
M. Gilles Gauthier, directeur régional intérimaire, ministère des Affaires municipales, des Régions et de l'Occupation du territoire
M. Yvon Doyle, directeur régional, ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles
Mme Marlène Dumais, conseillère en développement, Conférence régionale des élus, à titre de personne-ressource.

ANNEXE 4

Quelques enjeux du marché du travail

GROUPES CLIENTS RESSOURCES EXTERNES
SAGUENAY-LAC-SAINT-JEAN 2012-2013

Les personnes sans emploi se divisent en deux catégories : les personnes prêtes à intégrer un emploi et les personnes plus éloignées du marché du travail.

La relance économique ne s'est manifestée que timidement en 2011. L'amélioration des conditions du marché du travail n'a pas permis de réduire substantiellement le nombre de personnes sans emploi, et leur nombre devrait demeurer élevé au cours de la prochaine année. Ce volume de personnes à la recherche d'un emploi sera composé de personnes prêtes à intégrer un emploi, mais aussi de personnes ayant des besoins de développement de compétences pour favoriser leur réinsertion en emploi.

Plusieurs segments de l'offre de main-d'œuvre du marché du travail du Saguenay–Lac-Saint-Jean bénéficient des services offerts par les ressources externes. Ceux-ci sont :

- les jeunes (18-34 ans);
- les femmes;
- les 45 ans et plus;
- les personnes handicapées;
- les personnes judiciarisées;
- les personnes immigrantes.

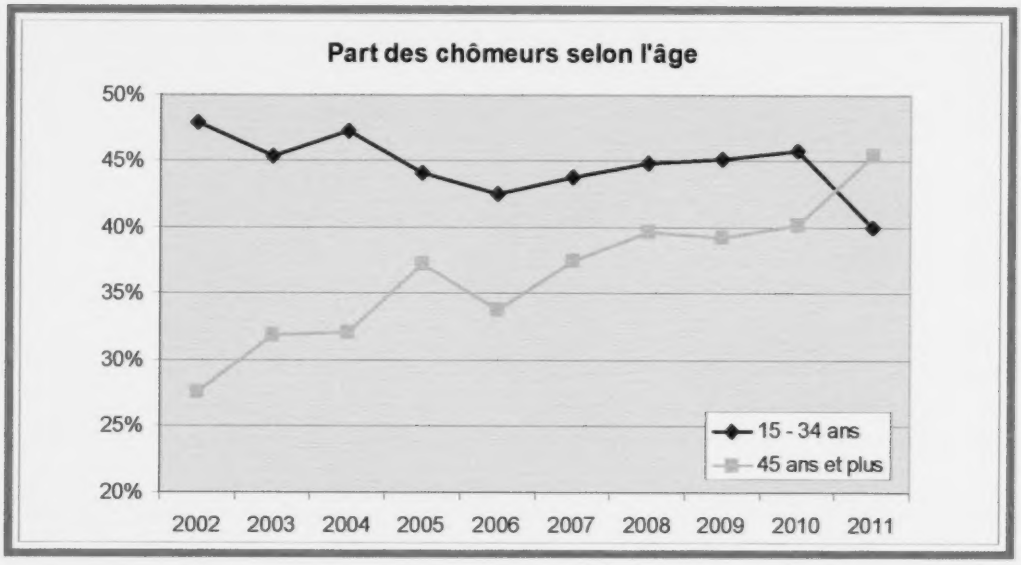
Les ressources externes donnent des services aux personnes prêtes à intégrer un emploi et aux personnes plus éloignées du marché du travail. Chez ces dernières, les problèmes d'intégration au marché du travail sont divers. Ces problèmes diffèrent entre les groupes mentionnés précédemment, mais aussi à l'intérieur d'un même groupe. Le manque d'expérience, la formation déficiente, les difficultés au chapitre du savoir-être et les préjugés sont des facteurs qui conditionnent les chances d'insertion en emploi de ces personnes. Le suivi et l'accompagnement de ces personnes conditionnent fortement les chances des participants d'intégrer de façon durable un emploi.

Par ailleurs, certaines tendances touchent de façon profonde le marché du travail du Saguenay–Lac-Saint-Jean :

- Le vieillissement de la population touche la région depuis plusieurs années, entre autres en raison de la migration des jeunes. Ce phénomène s'accélérera à court terme avec la retraite de nombreux baby-boomers;
- Les femmes sont de plus de plus actives sur le marché du travail et occupent de plus en plus d'emplois;
- La région devrait recevoir de plus en plus d'immigrants;
- La population en emploi est de plus en plus scolarisée et les personnes avec une formation déficiente risquent d'être exclues du marché du travail.

Quelques constatations

La composition du bassin de chômeurs reflète les effets du vieillissement de la population. On constate depuis quelques années que la part des chômeurs de 45 ans et plus est en croissance, alors que celle des jeunes régresse.



1. **La durée du chômage (c'est-à-dire de la recherche active d'emploi) diminue chez tous les groupes d'âge.**

DURÉE DU CHÔMAGE EN SEMAINES		
Saguenay–Lac-Saint-Jean		
	moyenne 2002-2006	moyenne 2007-2011
15 ans et plus	22	19
15-29 ans	13	11
30-44 ans	25	18
45 ans et plus	28	26

2. **La durée du chômage baisse fortement chez les femmes. Cette baisse est plus importante que chez les hommes.**

DURÉE DU CHÔMAGE EN SEMAINES, SAGUENAY–LAC-SAINT-JEAN				
	Femmes		Hommes	
	2002-2006	2007-2011	2002-2006	2007-2011
15 ans et plus	21	16	21	20
15-34 ans	11	8	15	11
15-29 ans	24	5	23	13
45 ans et plus	28	22	28	28

3. **Chez les prestataires de l'aide sociale (c'est-à-dire aptes au travail), la part des moins de 25 ans et celle des 30 à 44 ans est en diminution depuis 2005. À l'inverse, on note une forte augmentation chez les 45 ans et plus.**

PART EN % SELON LES GROUPES D'ÂGE, PRESTATAIRES DE L'AIDE SOCIALE, SLSJ

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Moins de 25 ans	14,9	14,3	13,7	12,4	11,4	11,0	11,4
25-29 ans	11,4	11,4	11,7	11,6	11,6	11,2	10,7
30-44 ans	29,1	28,9	29,2	28,5	28,9	28,8	28,5
45 ans et plus	44,7	45,4	45,4	47,5	48,1	49,0	49,4

4. **Le nombre de familles monoparentales et celui des couples avec enfants sont en diminution chez les prestataires de l'aide sociale et de la solidarité sociale.**

COMPOSITION FAMILIALE DES PRESTATAIRES DE L'AIDE FINANCIÈRE DE DERNIER RECOURS, SLSJ

	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Personnes seules	74,8	75,8	77,0	77,9	79,2	81,0
Familles monoparentales	12,8	12,4	11,7	11,3	10,7	5,5
Couples sans enfants	7,2	7,0	6,8	6,6	6,3	10,2
Couples avec enfants	5,0	4,6	4,3	4,0	3,7	3,1
Conjoint d'étudiant	0,2	0,2	0,2	0,1	0,1	0,1
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

5. **On constate que la part des prestataires de moins d'un an est en régression depuis 2005. Ainsi, les prestataires de l'aide sociale reçoivent en moyenne plus longtemps de l'aide depuis leur dernière admission. Ce phénomène touche surtout les groupes de 25-29 ans et les 30-34 ans.**

PRESTATAIRES DE L'AIDE SOCIALE PENDANT MOINS D'UN AN
PART EN % À L'INTÉRIEUR DES DIFFÉRENTS GROUPES D'ÂGE, SLSJ

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
TOTAL	24,4	24,6	23,1	21,4	22,5	22,0	22,1
Moins de 25 ans	47,8	48,0	43,6	43,8	49,3	51,2	48,4
25-29 ans	35,2	35,2	34,0	30,9	32,1	31,1	32,4
30-34 ans	31,3	31,1	30,5	29,9	29,3	28,3	27,5
35-44 ans	23,0	24,7	23,1	19,8	22,8	21,8	24,5
45-49 ans	19,0	19,0	18,6	18,1	17,0	16,6	17,4
50-54 ans	13,6	15,9	13,8	13,1	15,3	14,3	13,6
55-59 ans	11,2	9,8	9,1	10,4	10,3	10,9	9,5
60 ans et plus	7,1	6,7	7,0	5,7	4,6	5,6	6,5

CES ÉLÉMENTS D'INFORMATION INDIQUENT DES TENDANCES À RETENIR VIS-À-VIS DE LA CLIENTÈLE DES RESSOURCES EXTERNES POUR L'ANNÉE 2012-2013

Baisse du nombre de chômeurs en 2011

Augmentation de la clientèle des 45 ans et plus

Diminution chez les moins de 30 ans

Diminution des familles monoparentales

Amélioration de la situation des femmes

Augmentation du nombre d'immigrants

Augmentation de la durée à l'aide des prestataires de l'aide sociale.

Emploi
et Solidarité sociale
Québec